

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Transformasi dunia kerja pada era modern mengalami perkembangan yang semakin kompleks seiring dengan kemajuan teknologi digital, arus globalisasi ekonomi, serta perubahan struktur organisasi yang lebih dinamis dan fleksibel. Kondisi ini mendorong lahirnya berbagai model kerja baru, seperti *remote working* dan *hybrid working*, yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih leluasa. Meskipun demikian, fleksibilitas tersebut juga dapat menyebabkan batas antara ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas. Situasi ini berpotensi menimbulkan konflik peran serta meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. (Allen & French, 2023) menjelaskan bahwa penerapan fleksibilitas kerja tanpa diimbangi dengan pengelolaan batas kerja yang baik dapat memperbesar kemungkinan terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya stres kerja pada karyawan.

Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa perubahan pola kerja modern berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja serta kesejahteraan karyawan (Zheng, 2024). Kondisi ini menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai isu strategis dalam manajemen

sumber daya manusia, karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan individu dan efektivitas organisasi.

Secara teoritis, keseimbangan kehidupan kerja dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resources Theory* yang menekankan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber daya seperti waktu, energi, dan kesejahteraan psikologis (Hobfoll et al., 2023). Ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki, maka akan terjadi deplesi sumber daya yang memicu stres dan *burnout*. Penguatan teori ini dalam literatur terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya secara efektif menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan (Allen & French, 2023). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan sumber daya secara signifikan berhubungan dengan meningkatnya kelelahan kerja dan menurunnya kesejahteraan karyawan (Lesener et al., 2023).

Menurut (Bakker & Demerouti, 2017), melalui perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* yang membantu individu dalam menghadapi dan mengelola berbagai tuntutan pekerjaan (*job demands*). Keberadaan sumber daya tersebut dapat mengurangi tekanan kerja yang dirasakan karyawan sekaligus meningkatkan motivasi serta keterlibatan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Perkembangan terbaru dari model JD-R juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berfungsi sebagai faktor yang

melindungi individu dari stres kerja, tetapi turut berkontribusi dalam meningkatkan *work engagement* melalui berbagai proses psikologis dan motivasional (Bailey, 2023). Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja memiliki fungsi yang strategis, yaitu tidak hanya menekan tingkat stres kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Zheng, 2024).

Dalam perspektif kontemporer, keseimbangan kehidupan kerja dipandang sebagai salah satu aspek penting yang mendukung kesejahteraan karyawan dalam menjalankan peran profesional maupun personalnya. Kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan terjaganya kondisi emosional, psikologis, serta sosial secara lebih baik, sehingga individu dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan optimal (Robbins & Judge, 2019). Berbagai penelitian terkini juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas hidup, kesehatan mental, dan produktivitas kerja karyawan (Inegbedion, 2024). Temuan tersebut menegaskan bahwa organisasi modern perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan selain berfokus pada pencapaian produktivitas, karena kesejahteraan merupakan bagian penting dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Keseimbangan kehidupan kerja juga berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Locke, 1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul dari

hasil penilaian individu terhadap pekerjaannya. Dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga tercipta pengalaman kerja yang lebih menyenangkan dan bermakna (Robbins & Judge, 2019). Kajian terbaru menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan kondisi psikologis individu (Inegbedion, 2024). Oleh sebab itu, keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang berperan dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk keterikatan karyawan. (Schaufeli et al., 2002). menjelaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh tingginya energi, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan teori pertukaran sosial, (Saks, 2022) menyatakan bahwa keterikatan karyawan berkembang melalui hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, di mana pengalaman kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Sejumlah penelitian empiris terbaru juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor utama keterikatan karyawan karena mencerminkan kualitas hubungan yang terjalin antara individu dan organisasi (Bailey, 2023). Dengan demikian, semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin kuat pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja, keterikatan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat optimisme, harapan, serta resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap tekanan kerja dan mempertahankan keterlibatan yang positif dalam pekerjaannya (Lesener et al., 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang positif berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan karena membantu individu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara lebih efektif (Lesener et al., 2023). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor organisasi dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam merespons tuntutan pekerjaan secara konstruktif dan positif.

Secara empiris, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan menunjukkan pola yang saling berkaitan dan bersifat multidimensional. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Haar et al., 2022). Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa hubungan ini

bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan karakteristik individu (Zheng, 2024).

Dalam konteks demografis, Generasi Z merupakan kelompok yang mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini memiliki orientasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan, serta kesejahteraan mental. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa kelompok usia muda memiliki kontribusi signifikan dalam struktur tenaga kerja di Indonesia. Namun demikian, mereka juga menghadapi tingkat ketidakpastian kerja yang tinggi, sehingga memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan dan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat sensitivitas yang lebih tinggi terhadap ketidakseimbangan kerja dan lebih rentan mengalami stres apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang fleksibel (Chillakuri, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang konvensional tidak lagi sepenuhnya relevan, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks lokal, Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung merupakan wilayah yang mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat, khususnya pada sektor jasa dan UMKM. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Bandung (2024), peningkatan aktivitas ekonomi di wilayah ini diikuti oleh meningkatnya intensitas kerja dan persaingan tenaga

kerja. Kondisi ini berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta keterikatan karyawan, khususnya pada kelompok Generasi Z yang memiliki karakteristik unik.

Observasi awal dilakukan untuk memperkuat fenomena penelitian dengan menelaah berbagai laporan ketenagakerjaan, survei sumber daya manusia, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi Generasi Z di dunia kerja, khususnya terkait tingkat keterikatan karyawan yang dalam berbagai temuan menunjukkan kecenderungan lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya.

Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki karakteristik khas, seperti menempatkan keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas dalam bekerja, kesejahteraan psikologis, serta kesempatan pengembangan diri sebagai prioritas utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Meskipun demikian, sejumlah laporan dan penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung memiliki tingkat mobilitas kerja yang lebih tinggi dan lebih mudah berpindah organisasi apabila ekspektasi mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam upaya membangun dan mempertahankan keterikatan karyawan dari generasi ini.

Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh melalui berbagai sumber literatur dan laporan ketenagakerjaan, ditemukan sejumlah fenomena

yang menggambarkan kondisi keterikatan karyawan Generasi Z serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Ringkasan fenomena tersebut disajikan pada tabel berikut.

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat berjalan secara selaras. Bagi Generasi Z, aspek ini menjadi salah satu faktor penting karena mereka cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan di luar pekerjaan, serta menginginkan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan. Apabila keseimbangan tersebut tidak terpenuhi, karyawan berisiko mengalami stres, kelelahan kerja (*burnout*), dan penurunan motivasi dalam bekerja.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-survei Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Z

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.	17	56,7	13	43,3
2	Saya masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga dan kehidupan sosial.	16	53,3	14	46,7
3	Beban kerja yang saya terima tidak mengganggu kehidupan pribadi.	15	50,0	15	50,0
4	Jam kerja yang saya jalani sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	18	60,0	12	40,0
5	Saya dapat beristirahat dengan cukup setelah bekerja.	16	53,3	14	46,7

Sumber : Pra-survei yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pra-survei menunjukkan bahwa indikator dengan persentase pers etujuan terendah terdapat pada pernyataan mengenai beban kerja yang tidak mengganggu kehidupan pribadi, yaitu sebesar 50,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan Generasi Z yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya. Pada Generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat kompensasi yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh peluang pengembangan karier, kualitas hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin besar pula dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	17	56,7	13	43,3
2	Saya puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan.	15	50,0	15	50,0
3	Saya memiliki kesempatan berkembang di perusahaan.	16	53,3	14	46,7
4	Saya merasa hubungan dengan atasan dan rekan kerja berjalan baik.	19	63,3	11	36,7
5	Saya merasa lingkungan kerja mendukung pekerjaan saya.	18	60,0	12	40,0

Sumber : Pra-survei yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2, indikator dengan tingkat persetujuan terendah terdapat pada kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan, yaitu sebesar 50,0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa sistem penghargaan yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka.

3. Keterikatan Karyawan

Keterikatan Karyawan merupakan keadaan ketika karyawan menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan Generasi Z yang memiliki tingkat keterikatan tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, serta berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, tingkat keterikatan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas kerja, serta meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di organisasi lain.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Keterikatan Karyawan

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	18	60,0	12	40,0
2	Saya bersemangat ketika menjalankan pekerjaan setiap hari.	16	53,3	14	46,7
3	Saya bersedia memberikan usaha lebih untuk kemajuan perusahaan.	19	63,3	11	36,7
4	Saya ingin tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.	15	50,0	15	50,0
5	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan.	16	53,3	14	46,7

Sumber : Pra-survei yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3, indikator dengan persentase persetujuan terendah terdapat pada keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang, yaitu sebesar 50,0%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan Generasi Z masih belum optimal sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi di lapangan, peneliti melakukan observasi awal terhadap karyawan Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Selain itu, sebagian karyawan juga merasa belum memperoleh penghargaan dan kesempatan pengembangan karier yang sesuai dengan harapan, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Kondisi tersebut diduga berdampak pada keterikatan karyawan. Sebagian karyawan mengaku belum memiliki rasa bangga yang kuat terhadap

perusahaan serta belum memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Apabila kondisi ini terus berlanjut, perusahaan berpotensi menghadapi penurunan produktivitas dan meningkatnya tingkat turnover.

Untuk memperkuat temuan tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya 50,0% responden menyatakan beban kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi, 50,0% responden merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan, dan 50,0% responden menyatakan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan masih belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada Tabel 1.1, Tabel 1.2, dan Tabel 1.3.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan objek penelitian, diantaranya:

1. Kesenjangan komunikasi dan profesionalisme
2. Ekspektasi karir yang tidak realistis
3. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menyebabkan meningkatnya stres kerja dan kelelahan.
4. Kurang pengalaman profesional

5. Rendahnya tingkat kepuasan kerja akibat ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja
6. Tingkat *turnover* tinggi
7. Banyak generasi z bekerja dalam kondisi yang belum stabil, khususnya pada sektor informal, sehingga mereka tidak ingin terikat dalam bekerja
8. Kesulitan menerima timbal balik

1.3 Batasan Penelitian

Peneliti menetapkan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji hubungan dan pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan
2. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas:
 - a. X_1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja, yang diukur berdasarkan dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.
 - b. X_2 : Kepuasan Kerja, yang diukur berdasarkan aspek pekerjaan itu sendiri, gaji/kompensasi, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja.
3. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan yang diukur melalui dimensi vigor, dedication, dan absorption.
4. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan Generasi Z, yaitu individu yang berada pada rentang usia produktif awal dan telah

bekerja, sesuai dengan karakteristik yang relevan dengan fenomena keseimbangan kehidupan kerja.

5. Penelitian ini dibatasi pada karyawan yang bekerja di wilayah Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, sehingga hasil penelitian hanya merepresentasikan kondisi pada wilayah tersebut.
6. Penelitian ini tidak membedakan responden berdasarkan jenis perusahaan, bidang usaha, jabatan, maupun status kepegawaian selama responden memenuhi kriteria sebagai karyawan Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Bojongsoang.
7. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert sehingga hasil penelitian didasarkan pada persepsi responden pada saat penelitian dilakukan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran keseimbangan kehidupan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana gambaran keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?

4. Seberapa besar keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?
5. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?
6. Seberapa besar keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran keseimbangan kehidupan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung.

5. Untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung.
6. Untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Keterikatan Karyawan Generasi Z di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku organisasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan, terutama pada Generasi Z yang masih terbatas dalam kajian empiris. Selain itu, penelitian ini menguji dan memperkuat teori-teori terkait serta mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan konsep manajemen berbasis generasi dengan menyoroti karakteristik Generasi Z di dunia kerja. Lebih lanjut, penelitian ini menambah kajian empiris berbasis konteks lokal di Kecamatan Bojongsoang yang masih jarang diteliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterikatan karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam mengembangkan program keseimbangan kehidupan dunia kerja (fleksibilitas kerja, sistem hybrid, dan kesejahteraan karyawan) serta meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier, sehingga dapat menekan *turnover*.

Bagi praktisi HR, penelitian ini membantu memahami karakteristik Generasi Z dan menyusun strategi engagement yang lebih tepat. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung tenaga kerja muda. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan studi lanjutan dengan variabel, wilayah, atau metode yang berbeda.